



TAGALOG

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga karapatan



Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga karapatan

Ito ay gabay ng TUC ukol sa inyong mga karapatan sa pagtatrabaho sa UK. Ang TUC ang pambansang sentro ng mga trade union o mga unyon ng mga [manggagawa](#) sa UK – kumakatawan kami sa halos 6 na milyong [manggagawa](#) at 52 na unyon mula sa iba't ibang mga sektor.

Pinagsasama-sama ng mga unyon ang mga [manggagawa](#) upang ipagtanggol ang mga karapatan sa trabaho, tiyaking ligtas ang mga lugar ng trabaho at nakikipagnegosasyon para sa mas magandang pasahod at mga kalagayan sa trabaho para sa kanilang mga miyembro. Upang malaman kung paano sumali sa isang unyon, tingnan ang www.tuc.org.uk Maraming tao ang nakakaranas ng mga suliranin sa trabaho ngunit hindi nila nakakayang lutasin nang nag-iisa. Marami sa mga suliraning hinaharap ng mga tao sa lugar ng trabaho ay maaaring nararanasan hindi

lamang isang indibidwal kundi nakakaapekto rin sa maraming tao. Magkakasama, ang mga [manggagawa](#) ay mas malakas. Ang pagiging miyembro ng isang unyon ay nangangahulugan na ang mga suliraning ito ay maaaring harapin na isang karaniwang isyu. Ito ang dahilan kung bakit mahalagang maging miyembro ng isang unyon, upang mahikayat ang iba na sumali sa isang unyon at kumilos upang ang unyon (mga unyon) ay kilalanin sa inyong lugar ng tabaho.

Ang pagsasalang-wika ng gabay sa mga wikang hindi European ay suportado ng Union Learning Fund ng UNISON.

Umaasa kami na mapapakinabangan ninyo ang gabay na ito. Mangyaring ibahagi ito sa inyong mga kasamahan at mga kaibigan.

Unang bahagi: Katayuan sa Pagka-empleyo at mga karapatan

Lahat ng **manggagawa** na may karapatang magtrabaho sa UK ay may mga karapatan sa pagka-empleyo.

Kung kayo ay mula sa isang bansang hindi EU, maaaring may mga kondisyong nakalakip sa inyong visa na nagrerestrikta sa mga oras o uri ng trabaho na maaaring pinag-eempleyuhan ninyo, magkagayunpaman. Tingnan ang Home Office website (www.gov.uk/browse/visas-immigration) para sa karagdagang impormasyon tungkol sa

mga kondisyong nakalakip sa inyong visa.

Ang mga karapatang nararapat sa inyo sa trabaho ay magdedepende sa kung anung uri kayo na **manggagawa**.

Sa pangkalahatan, may tatlong legal na kategoriya ang mga **manggagawa** sa UK: 'mga **empleyado**'; 'mga **manggagawa**' gaya ng mga casual o mga **manggagawa** mula sa ahensya; at ang 'self-employed'.



Malamang na kayo ay isang empleyado kung:

- Inaasahang papasok kayo nang regular sa trabaho
- Umaasa kayo na ang inyong employer ay magbibigay sa inyo ng regular na oras o trabaho
- Umaasa kayo na babayadan kayo sa ginawa ninyong trabaho
- Inaasahan na kayo mismo ang gagawa ng inyong trabaho (iyon ay, hindi kayo papayagang ipagawa iyon sa isang kaibigan o kapamilya para sa inyo)
- Hindi kayo pinapayagang tumangging magtrabaho o tumangging pumasok sa trabaho
- Ang inyong employer ang mag-uutos kung paano, kailan at saan kayo magtatrabaho
- Ang inyong employer ang nagbabayad ng mga buwis at Pambansang Seguro mula sa inyong mga sahod
- Ang inyong employer ang nagbibigay ng inyong mga kagamitan, kasangkapan, pasilidad, uniporme at iba pa
- Mayroon kayong kasulatang kontrata sa pagka-empleyo

Tandaan: Kung ang mga katotohanang ito ay hindi angkop sa inyo, maaaring kayo ay 'self-employed' o isang 'manggagawa'. Dapat kayong humingi ng tulong mula sa isang kinatawan ng unyon ng manggagawa kung hindi kayo nakatitiyak sa katayuan ng inyong pagka-empleyo.

Mga karapatan ng mga empleyado

Lahat ng empleyado ay may karapatan na:

- Bayadan nang hindi bababa sa Pambansang Minimum na Sahod (National Minimum Wage) (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- Proteksyon laban sa labag sa batas na mga kaltas sa sahod
- May bayad na taunang leave
- Minimum na haba ng pahinga ayon sa batas
- Proteksyon sa mga aksidente sa trabaho
- Hindi magtrabaho nang higit pa sa 48 oras sa karaniwan bawat linggo
- Proteksyon laban sa labag sa batas na diskriminasyon
- Proteksyon sa 'whistleblowing' – pag-uulat ng maling gawain sa lugar ng trabaho
- Huwag tratuhin nang mas hindi pinapaboran kung sila'y nagtatrabaho nang part-time

- Sumali sa isang unyon ng manggagawa
- Samahan sa mga hinaing at mga aksyong pandisiplina (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-fo.cfm)
- Bayad sa Pagkakasakit Ayon sa Batas
- Proteksyon kung sila ay buntis
- May bayad na leave bilang ina at ama pagkasilang ng anak
- Minimum na panahon ng pabatid kung magtatapos ang pagka-empleyo – halimbawa, kung tinatangal na sila sa trabaho ng employer (www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1650)
- Proteksyon laban sa hindi makatarungang pagkatanggal sa trabaho
- Humiling ng maaaring bagu-baguhing pagtatrabaho (www.gov.uk/flexible-working)
- Tigil-tabaho kung may mga emergency
- Bayad kung Matatangal sa Trabaho Ayon sa Batas (Statutory Redundancy Pay) (www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/facingredundancy.pdf)



Empleyado



Manggagawa



Manggagawang self-employed

Malamang na isa kayong manggagawa kung:

- Hindi kayo kailangang alukin ng inyong employer ng regular o garantisadong oras
- Hindi ninyo kailangang tanggapin ang anumang trabaho o relyebo na iniaalok ng inyong employer
- May kontrata kayo na naglalarawan na kayo ay isang 'casual' o 'as required' o 'kung kailangan'
- Inaasahan na kayo mismo ang gagawa ng inyong trabaho (ibig sabihin, hindi kayo papayagang ipagawa ito sa isang kaibigan o kapamilya para sa inyo)
- Binabayaran ng inyong employer ang mga buwis at Pambansang Seguro mula sa inyong sahod
- Ipinagkakaloob ng inyong employer ang inyong mga kagamitan, kasangkapan, pasilidad, uniporme at iba pa.

Tandaan: Kung ang mga katotohanang ito ay hindi akma sa inyo, maaaring kayo ay 'self-employed' o isang 'empleyado.' Kailangang humingi kayo ng tulong mula sa isang kinatawan ng unyon ng [manggagawa](#) kung hindi kayo nakatitiyak sa katayuan ninyo sa pagka-empleyo.

Mga karapatan para sa mga 'manggagawa'

Lahat ng [manggagawa](#) ay may karapatan na:

- Bayadan nang hindi bababa sa Pambansang Minimum na Sahod (National Minimum Wage) (www.gov.uk/national-minimum-wage)
- Proteksyon laban sa labag sa batas na pagkaltas sa sahod
- May bayad na taunang leave
- Minimum na haba ng pahinga ayon sa batas
- Proteksyon sa mga aksidente sa trabaho
- Hindi magtrabaho nang higit pa sa 48 oras sa karaniwan bawat linggo
- Proteksyon laban sa labag sa batas na diskriminasyon
- Ilang proteksyon para sa mga buntis na [manggagawa](#)
- Proteksyon sa 'whistleblowing' – pag-uulat ng maling gawain sa lugar ng trabaho (www.pcaw.org.uk)

- Hindi diskriminahin kung kayo ay nagtatrabaho nang part-time
- Sumali sa isang unyon ng [manggagawa](#)
- Karapatan na samahan sa mga hinaing at mga aksyong pangdisiplina (www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19823-fo.cfm)



Malamang na isa kayong self-employed kung:

- Kayo ang nagbabayad ng sarili ninyong buwis at Pambansang Seguro
- Nakakakuha kayo ng ibang tao upang gawin ang inyong trabaho para sa inyo
- Kayo ang nagbibigay ng sarili ninyong kagamitan
- Nagbibigay kayo ng mga invoice para sa inyong trabaho sa halip na tumanggap ng sahod
- May panganib na mawalan kayo ng kita kung may problema

Hindi totooong **self-employed**?

Kung may hinala kayo na maaaring kayo ay isang **'manggagawa'** o **'empleyado'** subalit tinatrato na **self-employed**, kailangang humingi kayo kaagad ng payo mula sa isang kinatawan ng unyon ng **manggagawa**.

Mga karapatan ng mga manggagawang self-employed

- Kalusugan at kaligtasan sa trabaho
- Proteksyon laban sa labag sa batas na diskriminasyon
- Kung kayo ay buntis, maaaring karapat-dapat kayong makakuha ng Maternity Allowance – tingnan ang www.gov.uk/maternity-allowance para sa karagdagang impormasyon.

May ilang karagdagang karapatan na angkop sa ilang **manggagawang self-employed** kung saan maaari kayong tulungan ng unyon para makuha. Para makahanap ng kaukulang unyon para sa inyong trabaho, tingnan ang www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder



Empleyado



Manggagawa



Manggagawang self-employed

Ika-2 bahagi



Mga Manggagawa
mula sa Ahensiya



Sumali sa isang
unyon



Mga oras ng pagta-
trabaho at mga holiday



Sahod



Karapatan sa
kalusugan at kaligtasan
sa trabaho



Mga karapatan
ng nagdadalantao
o mga bagong
magulang



Pagharap sa mga
suliranin sa trabaho



Mga mapapaki-
nabangang kontak

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga karapatan ng mga manggagawang mula sa ahensiya

Mga karapatan ng mga manggagawang mula sa ahensiya



Mga manggagawang mula sa ahensiya: pantay na pagtrato

Mga kontratang 'bayad sa pagitan ng mga trabaho'

Mga manggagawang mula sa ahensiya: mga aksidente sa trabaho

Ang mga manggagawang mula sa ahensiya ay may karapatan sa mga karapatang katulad ng sa ibang mga 'empleyado'.

Ang mga **manggagawa** mula sa ahensiya na may kontratang 'bayad sa pagitan ng mga trabaho,' ay may mga karapatang katulad ng sa ibang 'empleyado'.

Dagdag pa rito, ang mga manggagawang mula sa ahensiya ay may karapatan sa isang kasulatang pahayag ng mga tadhana at kondisyon bago sila magsimula ng anumang trabaho (www.nidirect.gov.uk/agency-workers-what-information-should-you-get-and-when)

Ang isang ahensiya ay hindi maaaring

- magpataw ng singil sa **manggagawa** dahil lamang sa nabigyan sila ng trabaho o sa paglalagay sa kanila sa kanilang mga libro.


- mamilit ng isang **manggagawa** na bumili ng ibang mga produkto o mga serbisyo gaya ng pagsusulat ng CV, pagsasanay, o personal na kasangkapang pamproteksyon bilang isang kondisyon para gamitin ang mga serbisyo nila sa paghahanap ng trabaho.

- hindi magbayad ng sahod ng isang **manggagawa** dahil lamang sa hindi pa nila natatanggap ang bayad mula sa organisasyong kanilang pinagtrabahuhan, o dahil lamang sa hindi sila makapagbigay ng isang nilagdaang time sheet. Responsibilidad ng ahensiya na patunayan ang mga oras na aktwal na tinrabaho ng **manggagawa**.

Tingnan ang online na gabay ng TUC para sa ga Manggagawang mula sa Ahensiya para sa karagdagang impormasyon: www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga manggagawang mula sa ahensiya: pantay na pagtrato

Mga karapatan ng mga manggagawang mula sa ahensiya	
Mga manggagawang mula sa ahensiya: pantay na pagtrato	
Mga kontratang 'bayad sa pagitan ng mga trabaho'	
Mga manggagawang mula sa ahensiya: mga aksidente sa trabaho	

Mula sa unang araw ng trabaho para sa isang ahensiyang kumukuha ng trabahador, may karapatan ang mga **manggagawa** sa:

- akses sa mga katulad na pasilidad ng sa isang permanenteng kawani
- mga katulad na oportunidad para makapag-aplay sa isang bakanteng posisyon gaya ng permanenteng kawani

Kapag ang isang manggagawang mula sa ahensiya ay nakapagtrabaho na ng kaparehong trabaho sa isang organisasyon sa loob ng 12 linggo, may karapatan sila na/sa:

- mabayaran ng antas na katulad ng sa permanenteng kawani (maliban na lamang kung kayo ay nasa kontratang 'bayad sa pagitan ng mga trabaho,' tingnan sa ibaba)
- katulad na mga karapatan ng permanenteng kawani kapag holiday
- katulad na oras ng pagtatrabaho ng sa permanenteng kawani



Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga kontratang ‘bayad sa pagitan ng mga trabaho’

Mga karapatan ng mga manggagawang mula sa ahensiya

Mga manggagawang mula sa ahensiya: pantay na pagtrato

Mga kontratang ‘bayad sa pagitan ng mga trabaho’

Mga manggagawang mula sa ahensiya: mga aksidente sa trabaho

Ang mga manggagawang mula sa ahensiya na nagtatrabaho sa isang kontratang ‘bayad sa pagitan ng mga trabaho’ ay hindi karapat-dapat sa pantay na sahod kahit pa pagkaraan ng 12 linggong pagtatrabaho sa isang nagpatrabaho.

Kung kayo ay isang **manggagawa** mula sa ahensiya at ang inyong kontrata ay nagsasaad ng mga sumusunod, HINDI kayo karapat-dapat para sa pantay na sahod:

- “permanente” at hindi isang kontratang “fixed-term” o may nakatakdang haba ng panahon
- nakatakda ang minimum na tatanggaping sahod
- sinasabi kung saan sila inaasahang magtrabaho
- ibinibigay ang mga oras ng trabaho na dapat kayong magtrabaho at isinasaad ang uri ng trabahong inaasahang gagawin ninyo

Kung ganito ang inyong kontrata, may karapatan pa rin kayong sumahod sa mga pagitang oras na hindi kayo nagtatrabaho.

Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang online na gabay ng TUC dito: www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf

Ang isang unyon ay makakatulong sa inyo para magamit ang inyong mga karapatan sa trabaho kung kayo ay nasa ganitong uri ng kontrata – Para malaman kung paano sumali sa isang unyon, tingnan ang: www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								
	▼							

Mga manggagawang mula sa ahensiya: mga aksidente sa trabaho

Mga karapatan ng mga manggagawang mula sa ahensiya

Mga manggagawang mula sa ahensiya: pantay na pagtrato

Mga kontratang 'bayad sa pagitan ng mga trabaho'

Mga manggagawang mula sa ahensiya: mga aksidente sa trabaho



May pananagutan ang mga ahensiya na alamin ang tungkol sa anumang panganib sa kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho na alam ng organisasyon na kumukuha sa isang manggagawang mula sa ahensiya, at ang mga isinagawang hakbang upang maiwasan o makontrol ang mga panganib na iyon. Kailangang tingnan nila kung ang organisasyon ay nakapagsagawa ng isang ganap na pagtatasa ng panganib sa kalusugan at kaligtasan at tiyakin na ang mga [manggagawa](#) ay napaalaman ng sitwasyon bago sila ilagay sa isang organisasyon.



Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Sumali sa isang unyon

Ang mga unyon ng **manggagawa** ay mga organisasyong nagtatanggol sa mga karapatan ng mga tao sa trabaho, tumitiyak na ang kanilang kondisyon sa trabaho ay ligtas at nakikipagtawaran para sa mas maayos na pasahod at kondisyon para sa kanilang mga miyembro.

Maaaring magbigay ng patnubay ang mga unyon ng **manggagawa** para makuha ang marami sa mga karapatan sa gabay na ito. Para malaman kung paano sumali sa isang unyon, tingnan ang:

www.tuc.org.uk/join-union

Ang mga unyon ng **manggagawa** ay independyente sa inyong employer at kayo at ang Pamahalaan ay pinapayagang sumali sa isang unyon ayon sa batas. Hindi ninyo kailangang sabihin sa inyong employer na kayo ay miyembro ng isang unyon. Sa UK, ang mga **manggagawa** na nasa mga lugar ng trabaho na inorganisa ng unyon ay, sa karaniwan, mas maganda ang sahod at mas ligtas, kaya mahalaga na sumali sa isang unyon.

Kung 'kinikilala' ng isang employer, ang unyon ay may kakayahang makipagtawaran sa pangalan ng mga **manggagawa** sa pangasiwaan kaugnay ng sahod at mga kondisyon. Tinatawag itong 'sama-samang pakikipagtawaran' at lumilikha ng 'sama-samang kasunduan'. Maraming lugar ng trabaho ang may sama-samang kasunduan sa sahod at mga kondisyon na higit pa sa minimum ayon sa batas, kalusugan at kaligtasan, mga karapatang pang-maternity at pang-paternity, kasama ng iba pang mga isyu.

Kung kayo ay miyembro ng isang unyon at may suliranin sa trabaho, makakapagbigay sa inyo ang unyon ng isang kinatawan para matulungan kayong ayusin ang usapin o isyu sa inyong employer. Nagbibigay din ang unyon ng **manggagawa** ng representasyong legal, halimbawa, sa mga Tribunal sa Pagka-employo o kung naaksidente kayo sa trabaho, ito ay kung ang pagsasampa ng aksyong legal laban sa inyong employer ang tanging paraan mapangalagaan at maprotektahan ninyo ang mga karapatan

ninyo sa trabaho. Kung kayo ay miyembro ng isang unyon na nagtatrabaho sa isang lugar ng trabaho na hindi kumikilala sa unyon, ang mga **manggagawa** at mga **empleyado** ay may karapatan pa ring mabigyan ng representasyon ng isang unyon sa mga pulong kaugnay ng hinaing at aksyong pangdisiplina at bibigyan kayo ng inyong unyon ng payo ukol sa mga karapatang nararapat sa inyo sa trabaho.

Kung hindi kayo miyembro ng isang unyon at nagtatrabaho sa isang lugar ng trabaho na hindi kumikilala ng unyon, makabubuti pa ring makipag-ugnayan sa isang unyon sakaling handa silang magbigay ng payo sa inyo kung kayo ay sasali.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Linggo ng pagtatrabaho

Linggo ng pagtatrabaho	
Trabaho sa gabi	
Mga sandaling pahinga	
Bakasyon (taunang leave)	

May karapatan ang mga **empleyado** at mga **manggagawa** na hindi magtrabaho nang higit sa 48 oras kada linggo sa karaniwan. Ito ay kinakalkula sa loob ng isang panahong may 17-linggo. Maaari silang lumagda sa isang sugnay sa kanilang kontrata kung saan isinusuko nila ang karapatang magtrabaho nang maksimum na 48 oras isang linggo, ngunit hindi sila maaaring pilitin na isuko ang karapatang ito. Kung magbago ang kanilang isip at gusto nang ipatupad ang kanilang karapatan sa hindi na hihigit pa sa 48 oras isang linggo, magagawa nila ito sa pamamagitan ng pagsasabi sa employer na hindi na nila gustong piliin ang lumabas sa kanilang mga karapatan sa

oras ng pagtatrabaho, bagama't maaaring kailanganin pa nilang maghintay ng ilang linggo bago ito magkabisa. Ang isang kinatawan ng unyon ay makakapagbigay ng patnubay.

Ang mga **empleyado** at mga **manggagawa** ay may karapatan sa 11 dire-diretsong oras na walang trabaho sa bawat 24 na oras na panahon ng trabaho.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Trabaho sa gabi

Linggo ng pagtatrabaho

Trabaho sa gabi


Mga sandaling pahinga

Bakasyon (taunang leave)

Ang mga **empleyado** o mga **manggagawa** na ang relyebo ay sa gabi ay hindi dapat magtrabaho nang higit sa walong oras sa gabi sa bawat 24 na oras. Ito ay kinakalkula sa pamamagitan ng pagkuha ng average sa loob ng 17 linggong panahon, o ng haba ng panahon ayon sa kontrata kung iyon ay mas maiksi kaysa rito.

Halimbawa: Ang isang manggagawang mula sa ahensiya na na-employo na ng isang buwan ay hindi dapat magtrabaho nang higit pa sa karaniwang 48 oras na trabaho sa gabi sa isang linggo sa loob ng panahong 4 na linggo.

Ang mga **manggagawa** ay dapat bigyan ng employer nila ng libreng pagtatasa sa kalusugan bago maging mga manggagawang pang-gabi at gawin ito nang regular pagkatapos nito.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga sandaling pahinga

Linggo ng pagtatrabaho

Trabaho sa gabi

Mga sandaling pahinga



Bakasyon (taunang leave)

Ang mga **empleyado** at mga **manggagawa** ay may karapatan sa 20 minutong sandaling pahinga kung mas mahaba pa sa 6 na oras ang pagtatrabaho sa araw. Kung ang mga **manggagawa** ay wala pang 18 taong gulang, karapat-dapat sila sa isang 30 minutong pahinga pagkatapos magtrabaho ng apat at kalahating oras. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang www.acas.org.uk





Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Bakasyon (taunang leave)


Linggo ng pagtatrabaho
Trabaho sa gabi
Mga sandaling pahinga
Bakasyon (taunang leave) 

Ang mga **empleyado** at mga **manggagawa** ay dapat tumanggap ng ayon sa batas na minimum na apat na linggong may bayad na leave kada taon dagdag ang 8 araw na mga 'bank holiday' (mga pambansang holiday). Sa ilang mga lugar ng trabaho, pinapayagan ng mga employer ang lahat ng kawani na mag-'bank holiday', pero sa ibang mga lugar ng trabaho, ang mga kawani ay maaaring magtigil-trabaho kaysa mag-bank holiday. Kailangang tingnan ninyo ang inyong kontrata sa pagka-empleyo, ang inyong handbook ng kawani o makipag-usap sa inyong kinatawan ng unyon para malaman kung ano ang nararapat para sa inyo.









Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga payslip

Mga payslip	
Pambansang Minimum na Sahod	
Mga kaltas mula sa sahod	
Pambansang Seguro at buwis	
Sick pay	

Ang mga [empleyado](#) ay nararapat tumanggap ng payslip tuwing sasahod. Dapat sabihin sa payslip kung ano ang binayaran sa kanila, ano ang mga kinaltas (halimbawa, buwis, pambansang seguro at mga subskripsyon sa unyon ng [manggagawa](#)) at ang netong sahod.

Bawat taon, ang mga employer ay dapat magbigay sa mga [empleyado](#) ng isang P60 sertipiko na nagpapakita ng kanilang grosang sahod para sa taon, ang netong sahod at ang kabuuang kinaltas mula sa kanilang sahod sa taong iyon.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Pambansang Minimum na Sahod

Mga payslip

Pambansang Minimum na Sahod

Mga kaltas mula sa sahod

Pambansang Seguro at buwis

Sick pay

Ang mga **manggagawa** at mga **empleyado** ay may karapatan na sumahod ng minimum ng Pambansang Minimum na Sahod, na itinakda ng Pamahalaan at binabalik-aral kada taon ng Low Pay Commission (kung saan kabilang ang mga unyon at mga employer).

May iba't ibang mga antas para sa mga 16–17 taong gulang, 18–20 taong gulang, mga tao na 21 taong gulang at pataas at mga baguhan. Para malaman ang mga pinakahuling antas ng Pambansang Minimum na Sahod, tingnan ang: www.gov.uk/national-minimum-wage-rates

Kung sa palagay ninyo ay hindi kayo pinapasahod sa ilalim ng Pambansang Minimum na Sahod, makipag-ugnayan sa Pay and Rights at Work Helpline (www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline) nang online o tumawag sa 0800 917 2368.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga kaltas mula sa sahod

Mga payslip

Pambansang Minimum na Sahod

Mga kaltas mula sa sahod

Pambansang Seguro at buwis

Sick pay

Ang inyong employer ay hindi dapat magkaltas ng kahit na ano sa inyong sahod maliban na lamang kung:





- Ang kaltas ay iniaatas ng batas (hal., buwis sa kita at Pambansang Seguro)
- Ang kaltas ay pinapayagan batay sa inyong kontrata (halimbawa, mga subskripsyon sa unyon ng mga **manggagawa**)
- Lumagda na kayo sa isang kasulatang kasunduan na nag-aawtorisa ng kaltas
- Sobra ang naibayad sa inyo ng inyong employer — kailangan ninyong humingi ng payo mula sa isang kinatawan ng unyon ng **manggagawa** kung nangyari ito
- Hindi kayo nagtrabaho dahil sa isang welga (ang inyong employer ay makakapagbawas lamang ng sahod para sa araw (mga araw) na hindi kayo nagtrabaho)
- Mayroon ding mga natatanging patakaran sa mga kaltas sa sahod para sa mga **manggagawa** sa shop kung saan naniniwala ang employer na maaaring

nagnakaw ang isang **manggagawa** — kausapin ang isang kinatawan ng unyon ng **manggagawa** para sa patnubay.


- Kung ang inyong employer ay nagbibigay sa inyo ng akomodasyon, maaari nila kayong bayaran ng medyo mas mababang antas kaysa sa pambansang minimum na sahod. Tinatawag itong pang-offset na akomodasyon: www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation

Labag sa batas na mga kaltas sa sahod:

- Walang maaaring kaltasin para sa anumang pagkain o iba pang mga ibinibigay na inumin.
- Walang maaaring kaltasin para sa mga kagamitang pamproteksyon na kailangan ninyo upang magawa nang ligtas ang inyong trabaho. Kung mayroon kayong anumang mga alalahanin tungkol dito, kailangan ninyong kontakin ang Health and Safety Executive (www.hse.gov.uk)

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Pambansang Seguro at buwis






Mga payslip	
Pambansang Minimum na Sahod	
Mga kaltas mula sa sahod	
Pambansang Seguro at buwis	
Sick pay	

Bawat isang [manggagawa](#) sa UK ay may numero ng Pambansang Seguro. Ito ay isang personal na numero na iniisyu ng Pamahalaan na kailangan ninyo para makapagtrabaho nang legal. Ginagamit ito upang subaybayan ang mga kontribusyon sa social security. Kung kumikita kayo nang higit pa sa £100 sa isang linggo, kayo at inyong employer ay dapat magbayad ng tinatawag na mga kontribusyon sa Pambansang Seguro. Ang mga ito ay isang uri ng buwis.


Kakailanganin din ninyong magbayad ng buwis mula sa kita na higit sa isang partikular na hangganan. Bawat [manggagawa](#) sa UK ay may code ng buwis na ginagamit ng isang employer para malaman kung magkanong buwis ang kailangan nilang bayaran para sa inyo. Kung sinisimulan pa lamang ninyo ang inyong unang trabaho sa UK, malamang na magsisimula kayong magbayad ng “emergency tax” hanggang sa mabigyan na kayo ng code ng buwis.

Kung wala kayong National Insurance Number (NINO), o na-isyuhan kayo ng isang pansamantalang numero ng inyong employer, dapat kayong tumawag sa 0845 6000643; tingnan ang www.gov.uk/apply-national-insurance-number

Kung ang inyong employer ay nag-aalok na bayaran kayo ng cash nang hindi nagbabayad ng Pambansang Seguro o buwis (tinatawag na “cash in hand”), kailangang kausapin ninyo ang isang kinatawan ng unyon sa lalong madaling panahon. Labag sa batas na pagtrabahuhin ang sinuman at bayaran nang cash in hand.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Sick pay

Mga payslip	
Pambansang Minimum na Sahod	
Mga kaltas mula sa sahod	
Pambansang Seguro at buwis	
Sick pay	

Ang inyong sick pay ay nakabatay sa kung ano ang nakasaad sa inyong kontrata sa pagka-empleyo.

Kung ang inyong employer ay hindi nagbabayad ng sick pay, karapat-dapat kayo sa Statutory Sick Pay (SSP), na isang flat-rate na benepisyo. Bayarin ito ng inyong employer mula sa ikalimang araw ng pagkakasakit hanggang 28 linggo. Karapat-dapat kayo sa SSP basta nakapagbayad na kayo nang sapat na mga kontribusyon sa Pambansang Seguro.

Maaari ninyong kuhanin ang inyong Suporta sa Kita o Allowance na Suporta sa Pagka-empleyo . Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang: www.gov.uk/contact-jobcentre-plus

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho

Ang organisasyon na inyong pinagtatrabahuhan ay may tungkulin na bigyan kayo ng ligtas at malusog na kapaligiran sa pagtatrabaho. Kailangang kasama rito ang pagsasanay sa inyo tungkol sa mga isyu ukol sa kalusugan at kaligtasan sa inyong lugar ng trabaho. Maraming mga espesyal na patakaran na angkop saan mang lugar ng trabaho kung saan may mga partikular na panganib sa mga **manggagawa**. Kailangan ninyong tiyakin kung ang lugar na inyong pinagtatrabahuhan ay may kinatawan ng unyon para sa kalusugan at kaligtasan. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang: www.tuc.org.uk/workplace-issues/health-and-safety/safety-representatives

Para sa karagdagang impormasyon tungkol sa inyong mga karapatan sa kalusugan at kaligtasan, tingnan ang Health and Safety Executive website (www.hse.gov.uk).

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga karapatan ng mga babaeng buntis o nagpapasuso

Mga karapatan ng mga babaeng buntis o nagpapasuso



Maternity pay

Mga karagdagang karapatan para sa mga empleyado na bagong ina o nagdadalantao

Mga karapatan ng mga empleyado sa paternity leave

Leave ng magulang, maaaring bagu-baguhing pagtatrabaho at tigil-trabaho para sa mga emergency sa tahanan – mga karapatan ng mga empleyado

Lahat ng mga manggagawang buntis o naka-maternity leave ay may karapatan na hindi diskriminahin dahil sa pagbubuntis, halimbawa, ang mga indibidwal ay hindi dapat disiplinahin dahil sa mga pagliban sa trabaho dahil sa sakit na kaugnay ng pagbubuntis. Hindi rin dapat tapusin ng kumuha ng isang [manggagawa](#) mula sa ahensiya ang isang trabaho dahil lamang sa nalaman nilang buntis ang isang [manggagawa](#).

Ang isang organisasyon na may mga manggagawang buntis o mga bagong ina na nagtatrabaho dito ay kailangang gumawa ng hakbang para mabawasan ang panganib ng pinsala sa [manggagawa](#) o sa kanilang mga sanggol.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Maternity pay

Mga karapatan ng mga babaeng buntis o nagpapasuso

Maternity pay

Mga karagdagang karapatan para sa mga empleyado na bagong ina o nagdadalantao

Mga karapatan ng mga empleyado sa paternity leave

Leave ng magulang, maaaring bagu-baguhing pagtatrabaho at tigil-trabaho para sa mga emergency sa tahanan – mga karapatan ng mga empleyado

Maaaring maging kwalipikado ang ilang mga **manggagawa** para sa 39 na linggong Statutory Maternity Pay (SMP). Ang unang anim na linggo ng SMP ay binabayaran ng 90% mula sa normal ninyong kita at ang nalalabi ay binabayaran ng flat rate (www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay).

Kung ang isang **manggagawa** ay hindi kwalipikado para sa SMP, maaari silang makakuha ng Allowance nang hanggang 39 na linggo. Ang Maternity Allowance ay binabayaran nang flat rate sa loob ng 39 na linggo (www.gov.uk/maternity-allowance).

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga karagdagang karapatan para sa mga empleyado na bagong ina o nagdadalantao

Mga karapatan ng mga babaeng buntis o nagpapasuso

Maternity pay

Mga karagdagang karapatan para sa mga empleyado na bagong ina o nagdadalantao

Mga karapatan ng mga empleyado sa paternity leave

Leave ng magulang, maaaring bagu-baguhing pagtatrabaho at tigil-trabaho para sa mga emergency sa tahanan – mga karapatan ng mga empleyado

- May bayad na tigil-trabaho para sa mga pagpapatingin pagkapanganak
- Ang employer ay kailangang gumawa ng mga hakbang upang protektahan ang **empleyado** at ang kanilang sanggol sa panganib sa lugar ng trabaho. Kung hindi posible na iakma ang kanilang trabaho o mga kondisyon sa pagtatrabaho upang mabawasan ang panganib o peligro, ang employer nila ay kailangang magbigay sa kanila ng naaangkop na mas pabor dito. Kung hindi posible na mahanapan sila ng naaangkop na alternatibong trabaho, kailangang suspendihin muna ang **empleyado** sa trabaho at narapat silang bayaran sa panahon ng suspensyon.
- Hanggang 52 linggong maternity leave (ang unang dalawang linggo ng maternity leave ay ipinag-uutos). Ang mga **empleyado** ay hindi dapat magdusa ng anumang kapinsalaan o hindi dapat diskriminahin dahil sa pagmamaternity leave o sa paghingi nito.
- Kung kukunin ng mga **empleyado** ang 26 na linggo o mas mababa pa na maternity leave, may karapatan sila na bumalik sa kaparehong trabaho. Kung mahigit sa 26 na linggo ang kukunin nilang leave, may karapatan sila na makabalik sa kaparehong trabaho, ngunit kung ito'y hindi posible, may karapatan sila na bumalik sa isang naaangkop na alternatibong trabaho na may mga katulad na tadhana at kondisyon.
- Ang mga ina na may mga sanggol na ipanganganak sa o pagkatapos ng Abril 5, 2015 ay makakapagpalit ng hanggang 50 linggo ng kanilang maternity leave sa Shared Parental Leave kung siya at ang ama/o partner ay karapat-dapat. Para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay
- Kung ang mga **empleyado** ay mag-aampon ng isang bata at inaasahang sila ang magiging pangunahing tagapag-alaga, magkakaroon sila ng mga katulad na karapatan sa leave at bayad para sa unang taon, para sa karagdagang impormasyon, tingnan ang www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga karapatan ng mga empleyado sa paternity leave

Mga karapatan ng mga babaeng buntis o nagpapasuso

Maternity pay

Mga karagdagang karapatan para sa mga empleyado na bagong ina o nagdadalantao

Mga karapatan ng mga empleyado sa paternity leave

Leave ng magulang, maaaring bagu-baguhing pagtatrabaho at tigil-trabaho para sa mga emergency sa tahanan – mga karapatan ng mga empleyado

Bilang isang bago o naghihintay na ama, o bilang katuwang ng ina na inaasahang magiging responsable para sa pagpapalaki ng bata, ang mga **empleyado** ay may mga sumusunod na karapatan:

- Karapatan sa walang-bayad na tigil-trabaho upang sumama sa hanggang 2 pagpapatingin bago manganak
- Hanggang dalawang linggong paternity leave na kukunin sa bandang panahon ng panganganak kung sila ay na-empleyo na ng employer sa loob nang hindi bababa sa 26 na linggo sa ikalabinlimang linggo, bago ang inaasahang linggo ng panganganak.
- Hanggang dalawang linggong statutory paternity pay kung kwalipikado sila para sa paternity leave at kumita na sila nang higit pa sa lower earnings limit (www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions).

- Maaari silang makakuha ng mas mahabang leave para alagaan ang bata sa unang taon kung sila at ang ina ay karapat-dapat para sa Shared Parental Leave (SPL). Pinapayagan nito ang isang ina na palitan ang hanggang 50 linggo ng kanyang maternity leave ng SPL na maaaring gamitin ng sinuman sa kanilang dalawa sa unang taon (www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility).
- Kung mag-aampon ng bata ang mga **empleyado** kasama ng kanilang partner, magkakaroon sila ng mga katulad na karapatan sa leave at bayad, tingnan ang: www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Leave ng magulang, maaaring bagu-baguhing pagtatrabaho at tigil-trabaho para sa mga emergency sa tahanan – mga karapatan ng mga empleyado

Mga karapatan ng mga babaeng buntis o nagpapasuso

Maternity pay

Mga karagdagang karapatan para sa mga empleyado na bagong ina o nagdadalantao

Mga karapatan ng mga empleyado sa paternity leave

Leave ng magulang, maaaring bagu-baguhing pagtatrabaho at tigil-trabaho para sa mga emergency sa tahanan – mga karapatan ng mga empleyado

■ Ang mga magulang na **empleyado** at may higit pa sa isang taong serbisyo sa employer nila ay may karapatang kumuha ng parental leave para maalagaan ang isang bata. Ang leave na ito ay walang-bayad at maaaring kuhanin nang isang linggo. Maaaring kumuha ang mga magulang ng maksimum na 18 linggong leave para sa bawat bata. Kailangang gamitin ang leave bago ang ika-5 taong kaarawan ng bata. Pero mula Abril 2015, maaari nang gamitin ng mga magulang ang leave hanggang sa ika-18 taong kaarawan ng bata.

■ Ang mga **empleyado** na may higit pa sa 26 na linggong serbisyo ay may karapatang humingi sa employer nila ng maaaring bagu-baguhing pagtatrabaho.

Ang isang kinatawan ng unyon ng **manggagawa** ay maaaring makapagbigay ng patnubay sa pagkuha ng mga karapatang ito sa trabaho.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga hinaing

Mga hinaing	
Aksyong pangdisiplina	
Diskriminasyon at panliligalig sa trabaho	
Pagdadala ng isang kaso sa Tribunal ng Pagka-employo	

Kung naniniwala kayo na kayo ay tinatrato nang hindi patas sa trabaho, halimbawa ay iniisip ninyo na kayo ay dinidiskrimina ng inyong employer o wala kayong mga angkop na kondisyon sa trabaho, makipag-usap sa isang kinatawan ng unyon ng [manggagawa](#). Magkasama, kailangang subukan ninyong iparating ang bagay na ito sa isang hindi pormal na paraan aliman ng sa inyong line manager, o sa isang mas senior na manager kung iyon ay hindi posible.

Pero kung walang nangyari dito, o hindi ito angkop, kailangan ninyong sundin ang pormal na pamamaraan ng inyong employer para sa mga hinaing. Maaaring kasama rito ang pagsulat sa inyong employer na nagpapaliwanag kung bakit sa tingin ninyo ay tinatrato kayo nang hindi patas at ang inyong employer ay dapat mag-organisa ng isang pulong upang talakayin ang inyong mga hinaing. May karapatan kayong samahan ng isang kinatawan ng unyon ng [manggagawa](#).

Kung hindi kayo kuntento sa kinalabasan, maaari kayong humiling ng isang pulong para umapela. Muli, may karapatan kayong samahan ng isang kinatawan ng unyon ng [manggagawa](#).

Tandaan: Maraming employer na hindi pumapayag sa mga [manggagawa](#) o mga [self-employed na manggagawa](#) na gamitin ang mga pamamaraan sa mga hinaing. Makipag-usap sa isang kinatawan ng unyon ng [manggagawa](#) para sa payo.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Aksyong pangdisiplina

Mga hinaing

Aksyong pangdisiplina

Diskriminasyon at panliligalig sa trabaho

Pagdadala ng isang kaso sa Tribunal ng Pagka-employo

Kung kayo ay isang **empleyado** at napagdesisyunan ng inyong employer na umaksyon laban sa inyo, kailangan ninyong humingi ng payo mula sa isang kinatawan ng unyon ng **manggagawa** para sa inyong kaso at sumangguni sa pamamaraan ng pagdidisiplina na nasa inyong kontrata.

Sa minimum, ang isang pamamaraang pangdisiplina ay gagawin ayon sa sumusunod:

- Ang inyong employer ay kailangang magsagawa ng isang imbestigasyon kung nagsususpetsa sila na kulang ang inyong pagtatrabaho o mali ang ginawa ninyong aksyon para malaman kung may isang kaso laban sa inyo. Maaaring hingin ng inyong employer na dumalo kayo sa isang pulong para makapag-imbestiga. Bagama't wala kayong karapatan na samahan sa isang pulong para makapag-imbestiga, hilingin na rin ninyo ito at ang isang mabuting employer ay dapat na pumayag sa ganito.

- Pagkatapos ay kailangang pormal kayong abisuhan ng inyong employer sa pamamagitan ng isang kasulatan kung sa tingin nila ay may kaso laban sa inyo. Kailangang imbitahan kayo ng inyong employer sa isang pulong, sabihin sa inyo na may karapatan kayong samahan ng isang kinatawan ng unyon ng **manggagawa**, at ipadala sa inyo ang ebidensya na balak nilang gamitin laban sa inyo.
- Pagkatapos ay kailangang magkaroon kayo ng inyong employer ng harap-harapang pulong upang talakayin ang kaso. May karapatan kayong samahan o suportahan sa pulong na ito, at kailangang ipaalam ninyo sa inyong employer na gusto ninyo ng kasama. Pagkatapos ng pulong, kailangang ipaalam sa inyo ng inyong employer ang kanilang desisyon at ang karapatan ninyong umapela laban sa desisyon.

Kung kayo ay **empleyado** na nang hindi bababa sa dalawang taon, maaari lamang kayong tanggalin sa trabaho ng inyong employer nang naaayon sa batas kung mapapatunayan nila na ito ay dahil sa inyong kakayahan na gawin ang inyong trabaho. Labag sa batas na tanggalin sa trabaho dahil:

- Miyembro ng unyon ng **manggagawa** o mga aktibidad nito
- Kalusugan at Kaligtasan
- Paggamit ng mga karapatan ninyo sa pagka-employo
- Pagbubuntis at panganganak
- Diskriminasyon

Ang inyong employer ay dapat sumunod sa isang patas na pamamaraan ng pagtatanggal sa trabaho. Kung hindi nila ito magagawa, maaari kayong maghabol laban sa inyong employer dahil sa hindi makatarungang pagkatanggal sa trabaho. Makipag-usap sa isang kinatawan ng unyon ng **manggagawa** para sa karagdagang payo.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Diskriminasyon at panliligalig sa trabaho

Mga hinaing	
Aksyong pangdisiplina	
Diskriminasyon at panliligalig sa trabaho	
Pagdadala ng isang kaso sa Tribunal ng Pagka-employo	

Kung sa tingin ninyo ay pinaghahari-harian kayo, nililigalig o dinidiskrimina sa trabaho, kailangan ninyong makipag-ugnayan sa isang unyon ng [manggagawa](#).

May karapatan kayong hindi diskriminahan dahil sa inyong lahi, kasarian, nasyonalidad, relihiyon o paniniwala, oryentasyong sekswal, pagbubuntis, panganganak, edad o kapansanan (tinatawag na ‘mga protektadong katangian).

Kung may kapansanan kayo, karapat-dapat kayo sa ekstrang suporta. May pananagutan ang isang employer na magsagawa ng ‘mga makatwirang pag-aakma’ sa mga bagay-bagay gaya ng lugar ng trabaho, mga kasangkapan at mga oras ng trabaho upang hindi kayo malagay sa alanganin kung ikukumpara sa mga manggagawang walang kapansanan. Ang pananagutang ito ay angkop kung alam ng employer na kayo ay may kapansanan.

Labag din sa batas na kayo ay diskriminahan kung kayo ay nasa isang kontratang may nakatakdang tadhana o kung kayo ay isang manggagawang part-time.

Maaaring ituring na diskriminasyon ang bayadan ng mababa o bigyan ng mas masasamang tadhana at kondisyon kumpara sa ibang mga [manggagawa](#) o ang hindi mabigyan ng isang partikular na trabaho.


Kung may isang tao sa trabaho na umaasta sa paraang hindi ninyo gusto, at ang kanilang asal ay pagalit, nananakot, nanghihiya o opensibo, kasama na ang pananantsing, tinatawag itong ‘panliligalig’. Labag sa batas ang panliligalig kung ito’y kaugnay ng anumang mga protektadong katangian.

Labag din sa batas na biktimahin kayo dahil sa pagsasampa ng isang reklamo tungkol sa diskriminasyon.

Dapat ninyong isulat ang lahat ng insidente ng paghahari-harian, panliligalig o diskriminasyon at itago ang anumang iba pang kaugnay na ebidensya, dahil kakailanganin ninyo ito upang makapagsampa ng isang pormal na reklamo. Mapapayuhan kayo ng isang unyon ng [manggagawa](#) kung paano magsampa ng isang pormal na reklamo.

Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Pagdadala ng isang kaso sa Tribunal ng Pagka-empleyo

Mga hinaing	
Aksyong pangdisiplina	
Diskriminasyon at panliligalig sa trabaho	
Pagdadala ng isang kaso sa Tribunal ng Pagka-empleyo	

Kung may problema kayo sa trabaho, matutulungan kayo ng isang unyon ng [manggagawa](#) para lutasin ito. Matutulungan rin nila kayong dalhin ang inyong kaso sa isang Tribunal ng Pagka-empleyo.

Ang mga tribunal ng pagka-empleyo ay mga espesyal na uri ng hukuman na humaharap sa mga isyu sa pagka-empleyo. Karamihan sa mga Tribunal ay hindi makapagbalik ng inyong trabaho pero maaari nilang sabihan ang inyong employer na bayaran kayo.

Mahalaga na humingi ng payo mula sa inyong unyon ng [manggagawa](#) o mula sa ACAS helpline 0300 123 1100 ukol sa sa pagdadala ng kaso sa Tribunal. Kailangan ninyong abisuhan ang ACAS bago kayo makapagdala ng isang kaso sa Tribunal ng Pagka-empleyo. Mag-aalok sila ng libreng serbisyong ‘Libreng Pakikipagkasundo’ upang payuhan kayo.

Karamihan sa mga reklamo ay dapat iparating sa loob ng tatlong buwan sa kalendaryo mula nang maganap ang isyu.

Kailangan ninyong magbayad ng isang bayarin kapag dumulog kayo sa Tribunal, at isa pang karagdagang bayarin kung ang inyong kaso ay hindi maaayos bago ang isang pagdinig. Kung mababa ang inyong sahod at may limitadong ipon lamang, maaari kayong humiling na bawasn ang inyong mga bayarin. Tignan ang www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims para sa karagdagang impormasyon.



Pagtatrabaho sa UK: isang gabay sa inyong mga	Mga Manggagawa mula sa Ahensiya	Sumali sa isang unyon	Mga oras ng pagtatrabaho at mga holiday	Sahod	Karapatan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho	Mga Karapatan ng nagdadalantao o mga bagong magulang	Pagharap sa mga suliranin sa trabaho	Mga mapapakinabangang kontak
?								

Mga mapapakinabangang kontak

Trades Union Congress

Ang Trades Union Congress (TUC) ang tinig ng Britanya sa trabaho. Sa 55 mga kaanib na unyon at halos 6 na milyong nagtatrabaho mula sa iba't ibang pinagmulan sa buhay, nangangampanya kami para sa isang patas na kasunduan sa trabaho at para sa panlipunang katarunagn sa tahanan at sa ibang bansa.

T: 020 7636 4030 E: info@tuc.org.uk

www.tuc.org.uk

Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas)

Ang ACAS ay isang pampublikong samahan na nagtataguyod ng magandang ugnayan sa lugar ng trabaho. Ang kanilang pambansang helpline ay sumasagot sa mga katanungang may kinalaman sa pagka-empleyo at nagbibigay ng pangkalahatang payo ukol sa mga karapatan sa trabaho ng mga **empleyado** at mga employer.

T: 0300 123 1100 bukas mula 8am hanggang 8pm Lunes–Biyernes at 9am hanggang 1pm kapag Sabado.

www.acas.org.uk

Equality and Human Rights Commission (EHRC)

Ang EHRC ay isang independiyenteng sangay na itinatag upang tulungan na sugpuin ang diskriminasyon, bawasan ang hindi pagkakapantay-pantay, at protektahan and mga karapatang-pantao.

www.equalityhumanrights.com

Citizens Advice

Nag-aalok ang Citizens Advice ng libre, kumpidensyal na payo kaugnay ng mga isyu sa utang at pang-konsyumer, mga benepisyo, pabahay, usaping legal, pagka-empleyo, at imigrasyon online at sa kanilang mga lokal na tanggapan. Tingnan ang:

www.citizensadvice.org.uk

Health and Safety Executive

Ang 'Health and Safety Executive' ay isang sangay ng pamahalaan na nagbibigay ng payo at impormasyon kaugnay ng mga isyung pangkalusugan at pangkaligtasan.

T: 0300 003 1747 (8.30am–5pm)

www.hse.gov.uk

Maternity Action

Ang Maternity Action ay isang kawang-gawa na nagsusulong ng mga karapatan ng mga kababaihang buntis at humaharap sa mga isyu ng diskriminasyon. May impormasyon sila ukol sa mga karapatan sa pagiging ina na nasa iba't ibang wika:

www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages